

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



OVERQUALIFIED AND EMPLOYABLE: SHOULD I LEAVE?
PERCEÇÃO DE *OVERQUALIFICATION* E INTENÇÃO DE
ABANDONO: O PAPEL MEDIADOR DA PERCEÇÃO DE
EMPREGABILIDADE

João Micael Rato Caldeira

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações

2019

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



OVERQUALIFIED AND EMPLOYABLE: SHOULD I LEAVE?
PERCEÇÃO DE *OVERQUALIFICATION* E INTENÇÃO DE
ABANDONO: O PAPEL MEDIADOR DA PERCEÇÃO DE
EMPREGABILIDADE

João Micael Rato Caldeira

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria José Chambel Soares

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações

2019

Agradecimentos

Quando entrei na faculdade achei que ia correr bem. Achei que ia aprender muito, achei que ia fazer novas amizades, achei que ia fazer uma dissertação, e achei que ia saber o que escrever nos agradecimentos. Agora, chegado o momento de conclusão deste percurso, percebo que o meu otimismo se concretizou em quase tudo. Apenas não sei o que escrever nos agradecimentos. Não sei porque não consigo agradecer em simples palavras, a todos aqueles que tanto me apoiaram e me fizeram crescer. Por este motivo, menciono apenas alguns nomes daqueles a quem me sinto eternamente grato.

A minha família. Uma rede tão complexa de pessoas que, no fundo, só querem o meu bem. A minha mãe, o meu pai, o meu irmão, a minha irmã/prima, o meu padrasto, e os meus avós.

Em especial o meu avô Rato, que, sem saber, tornou este ano mais difícil, mais especial, e mais emotivo.

As pessoas únicas da Faculdade. Os meus professores, em particular a Professora Maria José Chambel, que sempre me incentivou pelas expectativas altas que colocou em mim. O meu grupo de amigas, as companheiras que levo para a vida: as Martas, as Catarinas, a Gisela, e a Inês.

A minha equipa Odisseia Basket. O treinador João, a psicóloga Jay, o pastor Bruno, e os meus miúdos que são como irmãos: Moreira, Zé, Fernandes, Xavi, Marques, e tantos outros. Foi mais de uma década a competir em união e a crescer em conjunto.

O Nunes, a Joana, a Botas, e o Gomes. Os amigos mais apoiantes, e com quem se discutem as filosofias da vida.

Por último, e não menos importante, a Rita. A minha companheira, confidente, braço direito, e maior fã. Muito obrigado por toda a teimosia, exigência, paciência e vontade de me querer ver melhor. Obrigado também à tua família, por me fazerem sentir, desde o início, parte dela.

A todos aqueles que me ajudaram a ser, ou a melhor perceber, quem sou: Muito Obrigado!

Índice

Resumo.....	iii
Abstract	iii
1. Introdução.....	1
2. Enquadramento Teórico	2
2.1. Intenção de Abandono e Perceção de <i>Overqualification</i>	2
2.2. O papel mediador da Perceção de Empregabilidade	6
3. Método	9
3.1. Procedimento e Amostra	9
3.2. Medidas	9
3.3. Análise de dados	11
3.4. Resultados.....	12
4. Discussão dos resultados.....	15
4.1. Limitações do estudo e investigações futuras.....	17
4.2. Implicações práticas	18
5. Referências Bibliográficas	20

Resumo

O conhecimento sobre o processo de abandono voluntário dos trabalhadores, em especial dos seus antecedentes, continua a ser de extrema relevância para investigadores e organizações. Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo identificar a existência de uma relação positiva entre a perceção de *overqualification* e a intenção de abandono. O modelo teórico sugerido melhora a compreensão desta relação através do papel mediador da perceção de empregabilidade. Como forma de testar este modelo, foi recolhida uma amostra de 321 trabalhadores da indústria automóvel portuguesa, e analisado o efeito de mediação através do *Process* (Hayes, 2018). Os resultados obtidos corroboram as hipóteses avançadas, concluindo que a relação positiva entre perceção de *overqualification* e intenção de abandono é mediada pela perceção de empregabilidade. São discutidas as implicações teóricas e práticas dos resultados, e são sugeridos novos caminhos de investigação sobre o tema.

Palavras-chave: intenção de abandono; perceção de *overqualification*; perceção de empregabilidade

Abstract

The understanding of the employee voluntary turnover process, in particular its antecedents, remains extremely relevant to researchers and organizations. In this sense, the present study aims to identify the existence of a positive relationship between the perception of overqualification and turnover intention. The suggested theoretical model aims to improve the understanding of this relationship through the mediator role of the perception of employability. In order to test this model, a sample of 321 Portuguese automobile industry employees was collected, and the mediation effect was analyzed through *Process* (Hayes, 2018). The results obtained corroborate with the advanced hypotheses, leading to conclude that the positive relationship between the perception of overqualification and turnover intention is mediated by the perception of employability. The theoretical and practical implications of the results are discussed, and new paths of research on the subject are suggested.

Keywords: turnover intention; perception of overqualification; perception of employability

1. Introdução

O abandono voluntário dos trabalhadores é um tema de constante interesse por parte das organizações, dos profissionais de recursos humanos e dos investigadores, que se dedicam ao estudo do comportamento organizacional (Holtom, Mitchell, Lee, & Eberly, 2008). Esse interesse advém, em grande medida, dos custos diretos e indiretos relacionados com a saída dos trabalhadores, tanto em termos de quantidade de trabalhadores, como da qualidade do desempenho, que abandona a organização (Hom, Mitchell, Lee, & Griffeth, 2012). No contexto norte-americano, os dados revelam que um em cada três trabalhadores demonstra intenção de abandonar a sua organização e ir trabalhar para outra (Work Institute, 2019). O abandono voluntário real tem também vindo a crescer na última década (Bureau of Labor Statistics, 2019), resultado da melhoria dos mercados, após a crise económica mundial de 2008. Nesta conjuntura, estima-se que as organizações despendam, frequentemente, mais de 100% do rendimento anual de um trabalhador em processos de recrutamento, seleção e formação de novos trabalhadores (Allen, Bryant, & Vardaman, 2010). A estes custos diretos acresce, ainda, a disrupção das equipas de trabalho pela falta de recursos humanos, a diminuição do desempenho organizacional e a consequente diminuição dos lucros organizacionais (Hancock, Allen, Bosco, McDaniel, & Pierce, 2013). Desta forma, não é de estranhar que tanto esforço tenha sido investido em compreender o processo de abandono voluntário, nomeadamente, nas formas de o evitar, através da identificação dos seus antecedentes (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017).

A literatura, nesta área, já identificou importantes antecedentes da intenção de abandono, categorizados de forma ampla por Rubenstein, Eberly, Lee e Mitchell (2017), como: atributos individuais, i.e. dados demográficos e traços de personalidade; aspetos do trabalho, e.g. complexidade de tarefas; e, atitudes “tradicionais”, e.g. compromisso organizacional e satisfação com o trabalho. No entanto, o mercado de trabalho está em constante mudança. Muitas são as funções que têm vindo a ser redesenhadas, algumas até criadas, e os trabalhadores demonstram também possuir mais qualificações em comparação com as gerações anteriores (Hersatter & Epstein, 2010). Neste sentido, poderão existir novos antecedentes da intenção de abandono que estejam ainda por investigar. Um destes antecedentes é a perceção de *overqualification*, que até recentemente havia sido estudada apenas enquanto uma parte do construto de subemprego (McKee-Ryan & Harvey, 2011). A perceção de *overqualification* refere-se à situação de

emprego em que os trabalhadores sentem que possuem mais educação, experiência, conhecimento, capacidades ou qualificações do que aquelas que são necessárias para a realização da sua função (Johnson, Morrow, & Johnson, 2002) Este fenómeno poderá estar em crescimento, se considerarmos que o número de alunos a completar um curso do ensino superior aumentou em média 20%, nas últimas duas décadas, nos países da *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD, 2019).

A par destas mudanças no mercado de trabalho, destaca-se, ainda, o papel mais preponderante que o trabalhador tem vindo a desempenhar na gestão da sua própria carreira (McMahon, 2016). Neste sentido, começa-se a dar mais relevância a variáveis atitudinais como a perceção de empregabilidade, que se refere à perceção que o indivíduo tem quanto à sua capacidade de encontrar ou manter emprego (Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014). Assim, e uma vez que as decisões de carreira são tomadas equacionando esta perceção, esta variável constitui um possível antecedente da intenção de abandono.

O presente estudo tem como objetivo identificar a existência da relação entre perceção de *overqualification* e intenção de abandono, assim como, o papel mediador da perceção de empregabilidade nesta relação. Desta forma, contribuiu para a compreensão do processo de abandono voluntário dos trabalhadores, tendo em consideração algumas das implicações práticas dos resultados.

2. Enquadramento Teórico

2.1. Intenção de Abandono e Perceção de *Overqualification*

A investigação em comportamento organizacional tem estudado extensivamente os fenómenos que levam os colaboradores a abandonar a sua organização (Long, Ajagbe, Nor, & Suleiman, 2012). Isto deve-se, em grande parte, ao impacto negativo que o abandono dos trabalhadores tem no funcionamento da organização (De Winne, Marescaux, Sels, Van Beveren, & Vanormelingen, 2018). De forma conceptual, o abandono (*turnover*) é definido como o movimento do indivíduo para além das fronteiras da organização (Price, 1977), que resulta na cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e a organização (Lambert, 2008). Assim, existem dois tipos de abandono, o abandono voluntário (*voluntary turnover*) e o abandono involuntário (*involuntary turnover*) (Menezes et al., 2018). O abandono voluntário ocorre quando o processo de término da relação entre trabalhador e organização é iniciado pelo trabalhador

(Bludedorn, 1978). Pelo contrário, o abandono involuntário não é controlado pelo indivíduo, ocorrendo, geralmente, por iniciativa da organização. Neste sentido, o foco de investigação tem sido o abandono voluntário, uma vez que este é tido como mais evitável ou controlável e porque resulta em consequências mais negativas para a organização, como o acréscimo de custos e de instabilidade (Barrick & Zimmerman, 2005; Nyberg, 2010; Price, 1977). Em contexto prático, a compreensão do processo de abandono voluntário, em especial dos seus antecedentes, fornece aos profissionais de recursos humanos melhores ferramentas de retenção e de prevenção do abandono dos seus trabalhadores (Cho & Lewis, 2011).

O abandono tem sido investigado frequentemente através de uma variável atitudinal, a intenção de abandono (Cho & Lewis, 2011; Cohen, Blake, & Goodman, 2016; Dalton, Johnson, & Daily, 1999). A intenção de abandono refere-se à percepção subjetiva que o trabalhador possui quanto à probabilidade deste abandonar a organização no futuro breve (Vandenberg & Nelson, 1999). Deste modo, constitui uma “decisão consciente e deliberada do indivíduo em abandonar a organização” (Tett & Meyer, 1993, p.262). A intenção de abandono tem sido suportada pela teoria do comportamento planeado (Fishbein & Ajzen, 1975), ao postular que a intenção é o mais direto e imediato antecessor do comportamento real de abandono. Diversos autores têm também reportado evidências de relações significativas entre a intenção de abandono e o comportamento real de abandono, ainda que não esteja estabelecido consenso quanto à magnitude desta relação (Cohen et al., 2016). Desta forma, o presente estudo utiliza uma medida de intenção de abandono que pretende determinar em que grau os trabalhadores desejam abandonar a organização em que trabalham no futuro próximo (Bozeman & Perrewé, 2001; Cesário & Chambel, 2017).

A importância de compreender os motivos ou as condições que levam os trabalhadores a aumentarem a sua intenção de abandono tem fomentado o estudo sobre os seus fatores antecedentes (Hom et al., 2012). Neste sentido, variáveis como a elevada insegurança e insatisfação no trabalho, e o baixo compromisso organizacional, foram identificados, recorrentemente, como agravadores da intenção de abandono (Emberland & Rundmo, 2010; Tett & Meyer, 1993; Trevor & Nyberg, 2008). Em adição a estas variáveis, a meta-análise de Rubenstein, Eberly, Lee e Mitchell (2017), sugere que existem outros possíveis antecedentes da intenção de abandono, e que muitos deles se

encontram ainda por estudar. Um destes possíveis antecedentes a ser investigado é a percepção de *overqualification*.

O conceito *overqualification*¹ é uma parte do constructo mais abrangente de subemprego, que diz respeito a uma situação de emprego indesejável ou de menor qualidade (McKee-Ryan & Harvey, 2011). Para Feldman (1996), o subemprego abrange mais situações de emprego indesejáveis que não fazem parte do fenómeno de *overqualification*, tais como: trabalhar fora da área de formação inicial; trabalhar involuntariamente em *part-time*, regime temporário ou trabalho intermitente; e auferir menos que os pares, ou que em funções anteriormente exercidas. Deste modo, *overqualification* refere-se à situação de emprego em que os trabalhadores possuem mais educação, experiência, conhecimento, capacidades ou qualificações do que aquelas que são necessárias para a realização da sua função (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006). A *overqualification* aglomera, assim, dimensões que têm sido estudadas de forma individual, como o possuir mais educação (*over-education*), experiência (*over-experience*) ou inteligência (*over-intelligence*), do que aquelas que a função exige, e não utilizar todas as competências no exercício das suas funções (*skill under-utilization*) (Fine & Nevo, 2008; Maltarich, Reilly, & Nyberg, 2011).

A investigação tem seguido duas vias distintas para estudar a *overqualification*, por um lado através de medidas objetivas e, por outro, através de medidas subjetivas (Maltarich et al., 2011). As medidas objetivas são mais frequentes na investigação económica e adotam a perspetiva do empregador, focando-se na comparação entre as qualificações que os trabalhadores possuem e as requeridas pela função. Por exemplo, a *overeducation*, que é uma das dimensões da *overqualification*, é muitas vezes medida de forma objetiva pela identificação do nível académico que o trabalhador possui em comparação com o nível exigido pela função (e.g. Rubb, 2009). As medidas subjetivas são mais utilizadas na investigação psicológica e adotam a perspetiva do trabalhador, focando-se na sua percepção de *overqualification*, i.e. exploram em que medida este se sente *overqualified* para a função que desempenha. As medidas subjetivas são consideradas melhor preditoras do comportamento organizacional porque resultam da forma como os trabalhadores interpretam a sua realidade (Erdogan, Bauer, Peiró, &

¹ Decidiu-se manter o nome da variável original em inglês uma vez que a palavra *overqualification* não se encontra disponível em muitos dos Dicionários Inglês/Português, como o dicionário Porto Editora (2014) ou o dicionário Cambridge Online. Da mesma forma, o termo *overqualified* é utilizado para caracterizar os trabalhadores que possuem e/ou se percebem como tendo *overqualification*.

Truxillo, 2011b). Essas percepções podem ser versões diferentes da realidade, mas são elas que influenciam os comportamentos dos trabalhadores (Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011a). Neste sentido, o presente estudo utiliza uma medida de percepção de *overqualification* que pretende determinar em que grau o trabalhador sente que possui qualificações a mais para o trabalho que desempenha, e se este tem oportunidades limitadas para adquirir e utilizar as suas competências relacionadas com o trabalho (Johnson, Morrow, & Johnson, 2002).

A percepção de *overqualification* tem sido associada por diversos investigadores a consequências negativas, tanto para o trabalhador, como para a organização (Maynard & Parfyonova, 2013). Várias abordagens teóricas parecem explicar estas repercussões negativas, destacando-se, de entre estas, a teoria do ajustamento pessoa-trabalho (*person-job fit theory*) e a teoria da privação relativa (*relative deprivation theory*) (McKee-Ryan & Harvey, 2011). A teoria do ajustamento pessoa-trabalho deriva do modelo mais abrangente de ajustamento pessoa-ambiente, que se refere ao grau de ajustamento entre as características individuais dos trabalhadores e as características do seu trabalho (Kristof, 1996). Segundo a teoria do ajustamento pessoa-trabalho, a percepção de *overqualification* ocorre quando é percebido um desajuste, por excesso, entre as qualificações que a pessoa possui e os requisitos do trabalho. Este desajuste resulta em pior desempenho e atitudes mais negativas do trabalhador (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). A teoria da privação relativa (Crosby, 1976, 1984) fornece uma melhor explicação sobre a experiência subjetiva do trabalhador. Esta teoria propõe que os indivíduos comparam constantemente a sua situação atual com algum tipo de critério ou padrão, que não é objetivo, é escolhido por si. Deste modo, os trabalhadores que se percebem como *overqualified* sentem-se privados de ter um trabalho melhor ou que lhes permita colocar as suas capacidades em prática, resultando em atitudes negativas para com o seu trabalho. Esta comparação subjetiva aglomera também a perspetiva da teoria da equidade (Adams, 1963), ao postular que os indivíduos comparam os seus *inputs*, neste caso, a educação, a experiência e as qualificações, com os *outputs* do seu trabalho, como a responsabilidade, o reconhecimento e a remuneração. Assim, quando o trabalhador se sente privado de um trabalho melhor (Crosby, 1984) e percebe que os seus *inputs* são maiores que os *outputs*, o que resulta em injustiça percebida (Adams, 1963), tentará mudar essa percepção, diminuir o seu desempenho ou abandonar a organização (Erdogan et al., 2011b).

Congruente com a teoria do ajustamento pessoa-trabalho e com a teoria da privação relativa, os resultados dos estudos sobre percepção de *overqualification* têm indicado, de um modo geral, relações negativas com outras variáveis atitudinais e de saúde e bem-estar dos trabalhadores (e.g. Erdogan & Bauer, 2009; Feldman, 1996; Johnson & Johnson, 1999; Maynard et al., 2006; Maynard & Parfyonova, 2013). Deste modo, os trabalhadores que se percebem como *overqualified* têm demonstrado menos compromisso organizacional e menor satisfação com o trabalho (Maynard et al., 2006). A percepção de *overqualification* tem apresentado uma relação significativa positiva com a intenção de abandono (Erdogan & Bauer, 2009; Verhaest & Omey, 2006; Wald, 2005) e com comportamentos de abstenção, como a procura de outro trabalho (Maynard & Parfyonova, 2013).

Deste modo, propõe-se a primeira hipótese de investigação:

H1: A percepção de *overqualification* relaciona-se positivamente com a intenção de abandono.

2.2. O papel mediador da Percepção de Empregabilidade

Outra possível explicação para o aumento da intenção de abandono está no aumento da percepção de empregabilidade (Acikgoz, Sumer, & Sumer, 2016). O conceito de empregabilidade tem sido alvo de interesse crescente desde o início do século passado, mas a sua definição tem sido adaptada consoante os objetivos dos diferentes estudos (Peiró & Yeves, 2017). De uma forma geral, o conceito começou a ser utilizado para distinguir os indivíduos que tinham capacidades para encontrar emprego dos que não o conseguiam fazer, e que por esse motivo necessitavam de ajuda (Gazier, 1998). Na revisão de Guilbert, Bernaud, Gouvernet e Rossier (2016) sobre a multiplicidade de conceitos de empregabilidade, os autores agrupam os estudos sobre a temática em três perspetivas diferentes: a governamental e educacional; a organizacional; e a individual. A perspetiva governamental e educacional explora o impacto que as iniciativas governamentais e educacionais têm na promoção do pleno emprego, nos diversos segmentos populacionais (e.g. McQuaid & Lindsay, 2005). A perspetiva organizacional analisa as iniciativas das organizações no sentido de desenvolverem as competências dos trabalhadores e da sua gestão de carreira, tornando-os mais empregáveis (e.g. Van Dam, 2004). Por último, a perspetiva individual debruça-se sobre a “capacidade percebida [do indivíduo] em obter e manter um emprego apropriado ao seu nível de qualificações”

(Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008, p.2). O presente estudo adota, na concepção de Guilbert et al. (2016), a perspectiva individual ao estudar a percepção de empregabilidade.

A percepção de empregabilidade resulta de uma avaliação subjetiva da empregabilidade, ou seja, da interpretação da capacidade individual de encontrar ou manter emprego (De Cuyper, Mauno, Kinnunen, & Mäkikangas, 2011; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Isto significa que, à semelhança da percepção de *overqualification*, não se estuda a realidade do indivíduo em si, i.e. o seu nível de empregabilidade em comparação com algum critério, mas sim a forma como este interpreta essa realidade. Isto é relevante porque, como constata Vanhercke, De Cuyper, Peeters e De Witte (2014), dois indivíduos com perfis semelhantes poderão ter percepções de empregabilidade muito diferentes, provocando também diferentes atitudes para com o trabalho. A percepção de empregabilidade resulta de duas dimensões: dos fatores pessoais e dos fatores estruturais (Vanhercke, Cuyper, & De Witte, 2016). Os fatores pessoais dizem respeito ao indivíduo, como as suas competências e disposições (Forrier, Sels, & Stynen, 2009). Os fatores estruturais estão relacionados com o tipo de emprego, com a promoção da empregabilidade pela organização, ou com a sociedade, e.g. através dos incentivos que o governo oferece à estimulação de emprego. É a interação dos fatores pessoais com os fatores estruturais que confere ao indivíduo a percepção de empregabilidade. Assim, quanto maior a percepção de que se possui as competências e disposição necessárias (fator pessoal) que o mercado de trabalho necessita (fator estrutural), maior será a percepção de empregabilidade (Vanhercke et al., 2016).

A percepção de empregabilidade está relacionada com as possibilidades de emprego (Berntson & Marklund, 2007). Estas possibilidades podem ser internas, dentro da organização em que o indivíduo trabalha atualmente, ou externas, fora da organização (Rothwell & Arnold, 2007). Uma vez que o foco deste estudo é a intenção de abandono da organização, será apenas considerada a percepção de empregabilidade externa. No que se refere a consequências associadas com a percepção de empregabilidade alta, os resultados têm demonstrado relações positivas com o bem-estar dos trabalhadores, com a satisfação no trabalho e com o *engagement* (Ngo, Liu, & Cheung, 2017). Os trabalhadores com percepção de empregabilidade alta tendem, também, a demonstrar alto desempenho, pelo que esta condição é também favorável às organizações (De Cuyper & De Witte, 2011). Contudo, a percepção de empregabilidade alta é conducente à procura de novas oportunidades fora da organização, levando a um possível aumento da intenção de

abandono (Acikgoz et al., 2016). Isto é suportado pela teoria do capital humano (*human capital theory*) (Becker, 1993), que preconiza que o melhor investimento que se pode fazer é nos recursos humanos, dado que são estes que geram valor às organizações. No entanto, esse investimento melhora a percepção de empregabilidade, o que possibilita a mobilidade dos trabalhadores que se sintam em situações de emprego indesejáveis (Nafukho, Hairston, & Brooks, 2004). A relação entre percepção de empregabilidade e intenção de abandono não está ainda consolidada, sendo que alguns estudos encontram esta relação (e.g. Benson, 2006), mas outros não (e.g. Berntson, Näswall, & Sverke, 2010). Por este motivo, é importante analisar se a percepção de empregabilidade tem, de facto, uma relação positiva com a intenção de abandono.

Vanhercke et al. (2014) caracterizam os fatores pessoais, adaptando o modelo de Forrier et al. (2009), em competências e em disposições. As competências referem-se às percepções do indivíduo quanto às suas qualificações e capacidades relacionadas com o trabalho, que o tornam mais ou menos “empregável” (Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006). As disposições são as percepções do indivíduo quanto às suas atitudes de proatividade no domínio da sua carreira. Considerando as competências de forma isolada, é expectável que, quanto maior for a percepção de qualificações e capacidades relacionadas com o trabalho, maior será a percepção de empregabilidade (Vanhercke et al., 2014; Wittekind, Raeder, & Grote, 2010). Esta relação tem suporte na teoria do capital humano (Becker, 1993), ao preconizar que o investimento no desenvolvimento de competências confere ao indivíduo mais atratividade no mercado de trabalho, i.e. maior percepção de empregabilidade (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006). Deste modo, surge a questão: E se a percepção de competências for em excesso quando comparada com as exigências do trabalho, i.e. se ocorrer percepção de *overqualification*? Que se tenha conhecimento, não existe nenhum estudo que investigue a relação entre a percepção de *overqualification* e a percepção de empregabilidade. Como referido, ambas as variáveis, percepção de *overqualification* e percepção de empregabilidade, parecem estar relacionadas positivamente com a intenção de abandono. Assim, a percepção de *overqualification* pode levar a um aumento da intenção de abandono porque aumenta, por sua vez, a percepção de empregabilidade.

Deste modo, propõe-se a segunda hipótese de investigação:

H2: A relação entre percepção de *overqualification* e intenção de abandono é mediada pela percepção de empregabilidade

3. Método

3.1. Procedimento e Amostra

Os dados recolhidos para o presente estudo surgiram de um pedido inicial de avaliação da intenção de abandono, feito por uma empresa do setor da indústria automóvel em Portugal, à Professora Doutora Maria José Chambel. No seguimento do pedido, e em parceria com a agência de trabalho temporário que presta serviços a esta empresa, solicitou-se aos trabalhadores das duas fábricas da empresa, o preenchimento de um questionário em formato de papel que decorreu entre os meses de dezembro de 2018 e janeiro de 2019. Deste questionário, apenas foram utilizadas algumas das escalas que correspondiam às variáveis no presente estudo. A participação no estudo foi voluntária, sem lugar a recompensa por participação, tendo sido assegurada a confidencialidade e o anonimato das respostas.

A amostra obtida corresponde a um total de 321 trabalhadores fabris, da mesma empresa, sendo que 26,2% dos participantes numa fábrica, denominada A, e 73,8% trabalha noutra fábrica, denominada B. O tipo de contrato que os trabalhadores têm à empresa difere entre contrato direto com a entidade onde trabalham (76,3%) e contrato através de uma agência de trabalho temporário (23,7%). Dos trabalhadores com contrato direto, cerca de 40,5% é efetivo, com uma média (M) de 3,31 anos na empresa e desvio padrão (D.P.) de 3,70, e 59,2% são trabalhadores a prazo. Estes dados permitem-nos deduzir que a rotatividade de trabalhadores é moderadamente alta. Independentemente do tipo de contrato, os trabalhadores desempenham *horários regulares*, i.e. manhã e/ou tarde (61,5%) e *horários irregulares*, i.e. noite, misto e fim-de-semana (38,5%). Por constrangimentos relacionados com a necessidade de minimização do tempo de resposta do questionário, não foram solicitadas variáveis como o sexo e a idade. Contudo, a tendência no setor secundário em Portugal, que inclui indústria, construção, energia e água, é de empregar, maioritariamente, trabalhadores do sexo masculino. No ano de 2016, apenas 30,1% da população ativa neste setor era do sexo feminino (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [CIG], 2017).

3.2. Medidas

Perceção de *overqualification*. A perceção de *overqualification* foi avaliada através de 4 itens da escala de Johnson e Johnson (2000), traduzida e adaptada para Portugal para este estudo. Os itens foram respondidos numa escala de Likert de 5 pontos,

entre 1 (*discordo fortemente*) e 5 (*concordo fortemente*). Pontuações altas nesta escala indicam uma maior percepção de que se tem mais conhecimentos e competências do que aqueles que são necessários naquela atividade profissional (e.g. A minha formação escolar deu-me conhecimentos e competências que ultrapassam os que preciso neste emprego). O coeficiente de consistência interna (α) para esta escala foi de .69.

Percepção de empregabilidade. A percepção de empregabilidade foi avaliada através de 3 itens da escala de De Witte (2000), traduzida e adaptada para Portugal para este estudo. Os itens foram respondidos numa escala de Likert de 5 pontos, entre 1 (*discordo fortemente*) e 5 (*concordo fortemente*). Pontuações altas nesta escala indicam uma maior percepção de que se conseguiria mudar de emprego com relativa facilidade (e.g. Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa; Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se o procurasse.). O coeficiente de consistência interna (α) para esta escala foi de .73.

Intenção de Abandono. A intenção de abandono foi medida através de 3 itens da escala de Bozeman e Perrewé (2001), traduzida e utilizada em Portugal anteriormente por Cesário e Chambel (2017). Os itens foram respondidos numa escala de Likert de 5 pontos, entre 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*). Foi necessário inverter um dos itens para que, à semelhança dos restantes itens, as pontuações elevadas correspondessem a um elevado desejo de abandonar a organização (e.g. Neste momento estou à procura de outro emprego; Em um futuro próximo vou começar a procurar outro emprego). O coeficiente de consistência interna (α) para esta escala foi de .71.

Variáveis Controlo. Por forma a evitar a existência de explicações alternativas aos resultados obtidos foram controladas algumas variáveis, em adição aquelas propostas no modelo teórico. Uma vez que os trabalhadores da amostra provêm de duas fábricas, embora da mesma empresa, controlou-se esta variável considerando 0 = Fábrica A; 1 = Fábrica B. Outra variável que foi tomada em consideração diz respeito ao tipo de vínculo laboral, entre trabalhadores e organizações. As formas de contratação têm vindo a sofrer alterações ao longo dos tempos devido à crescente imprevisibilidade e ritmo acelerado de mudança (Bennett & Lemoine, 2014). Como forma de dar mais flexibilidade às organizações, o número de trabalhadores temporários de agência (TTA) e de trabalhadores com contratos a prazo (TP) tem aumentado. Ambas as condições de emprego são de carácter temporário, sendo que os TTA se distinguem dos TP por serem contratados por uma empresa, a agência, para exercerem a sua atividade noutra empresa,

a empresa cliente (Chambel, Castanheira, & Sobral, 2016). Neste sentido, as investigações com TTA têm demonstrado que existem diferenças nas suas atitudes quando comparadas com trabalhadores com contrato direto com a empresa onde trabalham, i.e. permanentes e temporários (Imhof & Andresen, 2018). A relação triangular e temporária entre trabalhador, agência e empresa cliente, confere aos TTA menos segurança de trabalho, menos segurança psicológica e menos compromisso organizacional (Plomp, Tims, Khapova, Jansen, & Bakker, 2019). Por este motivo, os TTA podem percecionar-se como possuindo menos oportunidades de desenvolvimento de carreira, o que impacta negativamente a sua perceção de empregabilidade (De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009; Martini, Cavenago, & Marafioti, 2019). Atendendo a estes fatores, neste estudo foi controlada a variável *Tipo de contrato* através da criação de uma variável *dummy*, considerando 0 = trabalhadores efetivos + trabalhadores a prazo; e 1 = trabalhadores temporários de agência.

3.3. Análise de dados

Para proceder à análise de dados, foram utilizados os programas estatísticos *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 25.0), *SPSS Analysis of Moment Structures* (AMOS 25.0) e o *Process*, a ferramenta computacional desenvolvida por Hayes (2018).

Em primeiro lugar, recorreu-se ao programa AMOS 25.0 para testar o modelo de medida, que é o modelo teórico que integra e relaciona as variáveis latentes em estudo (i.e. *perceção de overqualification*, *perceção de empregabilidade* e *intenção de abandono*), comparando-o com o modelo de fator único. Este procedimento teve como objetivo descartar a hipótese de que os resultados fossem explicados por a recolha de dados ter sido efetuada somente através de uma fonte, neste caso por questionário. Para proceder à comparação entre modelo teórico e modelo de um fator foram analisadas as diferenças do Qui-Quadrado (χ^2) e os principais índices de ajustamento que devem ser iguais ou superiores a .9 para o *Comparative Fit Index* (CFI), para o *Incremental Fit Index* (IFI) e para o *Tucker Lewis Index* (TLI), e iguais ou inferiores a .08 para o *Root Mean Squared Error of Approximation* (RMSEA) (Byrne, 2016).

Em seguida, utilizando o SPSS 25.0, iniciou-se a análise dos dados pelo cálculo das medidas de tendência central e de dispersão, dos coeficientes de consistência interna

(*alfas* de *Cronbach*) e dos coeficientes de correlação de *Pearson* (*r*) para todas as variáveis em estudo.

Por último, procedeu-se ao teste de hipóteses através da ferramenta computacional *Process* (Hayes, 2018), que funciona em SPSS (25.0), no qual, utilizando o *Modelo 4*, se testou o efeito de mediação proposto pelo modelo teórico do presente estudo. Desta forma, analisou-se o tamanho, a direção e a significância estatística do efeito de mediação da percepção de empregabilidade na relação entre percepção de *overqualification* e intenção de abandono.

3.4. Resultados

Análise Fatorial Confirmatória

A análise fatorial confirmatória (AFC) permitiu-nos avaliar o ajuste das respostas obtidas face ao modelo teórico proposto, sendo este composto pelas variáveis latentes em estudo (i.e. *percepção de overqualification*, *percepção de empregabilidade* e *intenção de abandono*). Verificou-se um bom ajuste do modelo teórico para todos os índices de ajustamento (RMSEA = .03; IFI= .99; CFI= .99; TLI= .99; χ^2 (32) = 39.51, $p < .01$). Pelo contrário, o modelo de um fator, no qual todas as variáveis observadas representam uma única variável latente, não só demonstrou valores mais baixos nos índices de ajustamento (RMSEA = .16; IFI= .64; CFI= .64; TLI= .53), como obteve um valor de qui-quadrado significativamente mais elevado (χ^2 (35) = 313.51). Desta forma, o modelo teórico foi o modelo que melhor se ajustou aos dados ($\Delta\chi^2$ (3) = 274, $p < .01$), demonstrando que as variáveis latentes em estudo representam constructos distintos.

Medidas de tendência central, de dispersão e correlações das variáveis em estudo

Tabela 1 - Médias, Desvios-Padrão (D.P.) e Correlações (*r*) das variáveis em estudo

	Média	D.P.	R			
			1	2	3	4
1. P. <i>Overqualification</i>	3.43	.74				
2. P. Empregabilidade	3.41	.86	.35**			
3. Intenção de abandono	2.62	.88	.27**	.35**		
4. Temporário de Agência ^a	-	-	-.21**	-.21**	-.13*	
5. Fábrica ^b	-	-	.00	.18**	.02	-.15**

Nota: N = 321. Temporário de agência e Fábrica são variáveis categorias sem relevância estatística quanto às medidas de tendência central e dispersão. ^aVariável *dummy* codificada em 0 = Efetivo e Prazo; e 1 =

Temporário de agência. ^bVariável *dummy* codificada em 0 = Fábrica A; e 1 = Fábrica B. * $p < .05$ (2-tailed); ** $p < .01$ (2-tailed).

Na tabela 1 estão descritos os valores médios (M) e de desvio-padrão (D.P.) para as variáveis em estudo, tendo em consideração a utilização das escalas de Likert de 5 pontos, que variam entre 1 (*discordo fortemente*) e 5 (*concordo fortemente*). Desta forma, a percepção de *overqualification* é, em média, moderada para os trabalhadores fabris (M=3.43, D.P.=.74). A percepção de empregabilidade é, também, moderada (M=3.41 e D.P.=.86). Quanto à intenção de abandono, os trabalhadores fabris demonstram uma baixa intenção de abandonar a organização, sendo a média de 2.62 (D.P.=.88).

No que concerne as correlações, observa-se na tabela 1 que as variáveis percepção de *overqualification*, percepção de empregabilidade e intenção de abandono se relacionam significativamente entre si ($p < .01$). A percepção de *overqualification* apresenta uma relação positiva com a percepção de empregabilidade ($r = .35$, $p < .01$) e com a intenção de abandono ($r = .27$, $p < .01$). A percepção de empregabilidade relaciona-se, também, positivamente com a intenção de abandono ($r = .35$, $p < .01$). Neste sentido, pode-se admitir que, tal como sugerido pelas hipóteses avançadas, quanto maior a percepção de *overqualification* e de empregabilidade maior será a intenção de abandono. A condição de temporário de agência (TTA) apresenta uma relação negativa com todas as variáveis em estudo (percepção de *overqualification*, $r = -.21$, $p < .01$; percepção de empregabilidade, $r = -.21$, $p < .01$; intenção de abandono, $r = -.13$, $p < .01$), e a fábrica com a percepção de empregabilidade ($r = .18$, $p < .01$), reforçando a necessidade de controlar o efeito destas variáveis no teste de hipóteses.

Teste de hipóteses

Como forma de testar as hipóteses colocadas no presente estudo, foi utilizado o Modelo 4 do *software* Process, a ferramenta computacional para o SPSS 25.0, que permite testar o modelo teórico que inclui efeito de mediação. As hipóteses foram examinadas através do método de reamostragem *bootstrapping* que replica os resultados obtidos para uma amostra de 5000 participantes (Hayes, 2018).

A hipótese 1 propõe que a percepção de *overqualification* se relacione positivamente com a intenção de abandono. Como se pode observar na tabela 2, os resultados suportam esta hipótese ($B = .20$, $p < .001$). Assim, quanto maior a percepção de *overqualification*, maior a intenção de abandono da organização.

Tabela 2 – Efeitos de Mediação

Variável Preditora	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
VD: Percepção de Empregabilidade ($R^2=.18$, $p<.001$)				
Constante	1.95	.23	8.46	$p<.001$
Percepção de <i>Overqualification</i>	.39	.06	6.53	$p<.001$
Temporário de Agência	-.30	.11	-2.75	$p<.05$
Fábrica	.26	.10	2.58	$p<.05$
VD: Intenção de Abandono ($R^2=.15$, $p<.001$)				
Constante	1.02	.27	3.80	$p<.001$
Percepção de <i>Overqualification</i>	.20	.07	2.97	$p<.001$
Percepção de Empregabilidade	.29	.06	4.90	$p<.001$
Temporário de Agência	-.12	.12	-1.04	.30
Fábrica	-.09	.11	-.80	.42
Resultados <i>bootstrap</i> para efeito indireto	Valor	SE	LIIC	LSIC
	não-estandardizado			
Efeito	.12	.03	.06	.18

Nota: N=311. VD = Variável Dependente. LIIC = Limite Inferior do Intervalo de Confiança. LSIC = Limite Superior do Intervalo de Confiança. Intervalo de confiança de 95%. Tamanho de amostra *bootstrap* = 5000. Todas as variáveis preditoras foram centradas à média.

A hipótese 2 propõe que a relação entre percepção de *overqualification* e intenção de abandono seja mediada pela percepção de empregabilidade. Em primeiro lugar, constata-se a existência de uma relação significativa e positiva entre a percepção de *overqualification* e a percepção de empregabilidade ($B=.39$, $p<.001$), e de uma relação significativa e positiva entre a percepção de empregabilidade e a intenção de abandono ($B=.29$, $p<.001$). Dado que o valor zero não se encontra compreendido entre os valores mínimos e máximos do intervalo de confiança de 95%, pode-se reconhecer que o efeito indireto da empregabilidade, i.e. o efeito de mediação, é significativo. A hipótese 2 é, assim, suportada, demonstrando que a percepção de empregabilidade explica a relação entre percepção de *overqualification* e intenção de abandono.

Apesar de não constar nas hipóteses deste estudo, é ainda possível observar uma relação direta negativa entre a condição de temporário de agência (TTA) e a percepção de empregabilidade ($B = -.30, p < .05$). Contudo, no que se refere à intenção de abandono pode-se assumir que não existem diferenças entre ser TTA ou trabalhador com contrato direto com a organização (efetivos e a prazo) ($B = -.12, p = .30$). No que se refere à fábrica, observa-se, também, a existência de uma relação positiva com a percepção de empregabilidade ($B = .26, p < .05$).

4. Discussão dos resultados

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre percepção de *overqualification* e intenção de abandono, considerando o papel mediador da percepção de empregabilidade. Os resultados obtidos permitem concluir que, como esperado (H1), existe uma relação positiva e significativa entre percepção de *overqualification* e intenção de abandono. Como referido, a relação entre estas variáveis já tinha tido algum suporte em estudos anteriores (Erdogan & Bauer, 2009; Verhaest & Omey, 2006; Wald, 2005), o que confere a este estudo mais um contributo para a literatura nesta área. Este resultado indica que, à semelhança das restantes condições de emprego indesejáveis, agrupadas no construto de subemprego (Feldman, 1996), quanto maior a percepção de *overqualification*, maior a intenção de abandono da organização. A teoria do ajustamento pessoa-trabalho tem demonstrado a importância que o “ajuste” (*fit*) tem nas atitudes dos trabalhadores (Kristof-Brown et al., 2005). Assim, esta relação pode ser explicada pelo desajuste percebido entre o nível de qualificações e competências do indivíduo e as exigências da função, aumentando a intenção de abandono. Atendendo à experiência subjetiva do trabalhador, é também plausível que este se sinta privado de um trabalho melhor (Crosby, 1984), no qual possa colocar as suas competências em prática. O desajuste e a privação percebidos poderão assim explicar o aumento da intenção de abandono.

Os resultados suportam, também, a hipótese de que a relação entre percepção de *overqualification* e intenção de abandono fosse mediada pela percepção de empregabilidade (H2). A investigação sobre a percepção de empregabilidade tem obtido resultados díspares quanto à relação com a intenção de abandono (e.g. Benson, 2006; Berntson et al., 2010). Neste sentido, o presente estudo contribui para o conhecimento nesta área ao estabelecer a existência de uma relação positiva entre percepção de empregabilidade e intenção de abandono. Que se conheça, ainda não existem estudos que

investiguem a relação entre percepção de *overqualification* e percepção de empregabilidade, o que realça a importância deste estudo. Os resultados obtidos suportam a existência de uma relação positiva entre estas duas variáveis. Ou seja, quanto maior a percepção de *overqualification*, maior será a percepção de empregabilidade. Este resultado pode ser explicado pela teoria do capital humano (Becker, 1993), que preconiza que o investimento no desenvolvimento dos trabalhadores não só melhora o seu desempenho, como os torna mais atrativos no mercado de trabalho, aumentando a sua percepção de empregabilidade, tanto interna como externa. Este é considerado como o paradoxo da empregabilidade, se, por um lado, o desempenho aumenta, por outro, as oportunidades para sair da organização são também maiores (De Cuyper & De Witte, 2011). No entanto, esta pode ser uma situação desejável se a organização conseguir que o trabalhador dê uso a estas competências (Nelissen, Forrier, & Verbruggen, 2017). Contudo, se existe percepção de *overqualification*, o trabalhador estará numa situação de emprego indesejável, precisamente porque não dá uso a essas competências, o que, associado a uma percepção de empregabilidade alta, aumentará a intenção de abandono. Estes resultados expandem o nosso entendimento sobre um dos fatores ainda pouco estudados que levam à intenção de abandono, que é a percepção de *overqualification*. Acrescenta-se, ainda, uma explicação para esta relação através do papel mediador da percepção de empregabilidade.

Para além das hipóteses avançadas, com base no modelo teórico proposto, os resultados são também reveladores no que concerne a variável controlo do tipo de contrato de trabalho. A condição de TTA demonstrou possuir uma relação negativa e significativa com a percepção de empregabilidade. Este resultado não é surpreendente no sentido em que os trabalhadores, ao possuírem menos segurança de trabalho, poderão também perceber-se como tendo menos oportunidades de desenvolvimento de carreira (Plomp et al., 2019). Aliás, estes trabalhadores poderão aceitar esta situação contratual pouco desejável precisamente por se perceberem como tendo menos empregabilidade (Batista & Chambel, 2016). No entanto, outros autores afirmam que a percepção de empregabilidade nos TTA pode ser um importante substituto à segurança de trabalho, mantendo estes trabalhadores empregáveis (Cesário, Gestoso, & Peregrín, 2012; Martini et al., 2019). O facto de os TTA estarem numa situação de emprego caracterizada pela insegurança de trabalho e pela baixa percepção de empregabilidade, pode explicar a não existência de uma relação positiva com a intenção de abandono. Apesar de se constatar uma diferença entre TTA e trabalhadores com contrato direto na relação com a percepção

de empregabilidade, não foram encontradas mais diferenças nas relações entre variáveis. Assim, é possível assumir que o modelo analisado contribui para explicar a intenção de abandono, independentemente do contrato estabelecido.

A condição Fábrica apresentou uma relação positiva e significativa com a percepção de empregabilidade. As duas fábricas pertencem à mesma empresa, assim, seria interessante em estudos futuros compreender quais serão os fatores que estarão na origem destas diferenças. Seria importante analisar se as características dos trabalhadores e as práticas nas duas fábricas são semelhantes ou se, pelo contrário, divergem nalgum sentido.

4.1. Limitações do estudo e investigações futuras

Apesar das inferências feitas com base nos resultados deste estudo, é necessário atentar a algumas limitações. Em primeiro lugar, a amostra recolhida corresponde a 321 trabalhadores da indústria em Portugal, que são maioritariamente do sexo masculino. Deste modo, estudos futuros poderão procurar aumentar o tamanho da amostra, diminuir a disparidade de género, e abranger outros países e/ou outros setores de atividade económica. Contudo, destaca-se que a amostra recolhida apresenta características idênticas às restantes empresas do setor da indústria automóvel em Portugal. Em segundo lugar, é necessário ter em consideração que os instrumentos de avaliação utilizados são de autoavaliação e que, por esse motivo, estão sujeitos a fenómenos como a desejabilidade social. No entanto, como forma de evitar o efeito deste fenómeno, foi dada a garantia do anonimato de respostas e procedeu-se à análise do modelo de medida em comparação com o modelo de um fator. Da mesma forma, uma terceira limitação tem que ver com o facto de este se tratar de um estudo transversal, de onde se podem inferir apenas a valência e a significância das relações em um determinado momento. Neste sentido, investigações futuras poderão utilizar outros desenhos de investigação, contemplando uma avaliação longitudinal, e com recurso a outras metodologias de avaliação. Em quarto e último lugar, sabendo que o nível de educação médio está a subir na maioria dos países da OECD (2019), e que a percepção de *overqualification* poderá ser um fator constante, seria interessante perceber que outras variáveis poderão atuar como *buffer* na relação com a intenção de abandono.

4.2. Implicações práticas

Os resultados do presente estudo acrescentam não só avanços ao conhecimento sobre o comportamento organizacional, como também ajudam os profissionais de recursos humanos (RH) a melhor gerirem o ciclo de vida do colaborador (*employee life cycle*). A compreensão do processo que leva ao aumento da intenção de abandono continua a ser uma matéria importante de estudo, tanto na teoria como na prática. Variáveis como a insatisfação e a insegurança de trabalho, e o baixo compromisso organizacional, já tinham sido identificadas como preditoras da intenção de abandono (Emberland & Rundmo, 2010; Tett & Meyer, 1993; Trevor & Nyberg, 2008). Com base nestas descobertas, as organizações puderam desenvolver um conjunto de iniciativas com vista à promoção da satisfação, da segurança, e do compromisso organizacional. Neste sentido, a descoberta de que a perceção de *overqualification* leva a um aumento da perceção de empregabilidade o que, por sua vez, aumenta a intenção de abandono, sugere também novas vias de atuação aos profissionais de RH.

Em primeiro lugar, é importante reforçar que perceção é diferente de *overqualification* objetiva. Como referem Erdogan et al. (2011b), muitos recrutadores rejeitam de imediato candidatos que possuam mais educação, experiência, qualificações ou competências do que aquelas que a função exige. Pode-se assumir este raciocínio como lógico, dado que a investigação tem associado a *overqualification* à intenção de abandono. Contudo, esta rejeição constante pode levar os candidatos a mentirem ou a simplificarem muito o seu *curriculum* como forma de obter emprego. Uma prática menos discriminativa no processo de seleção seria a utilização de ferramentas que permitissem a avaliação das expectativas de emprego e da perceção de *overqualification*. Desta forma, seria assegurada a igualdade de oportunidades e, possivelmente, seria selecionado um trabalhador mais competente para a função, ou com melhor ajuste.

Em segundo lugar, é importante reconhecer que a perceção de *overqualification* revela que o trabalhador se encontra numa situação de emprego indesejável. Em muitas ocasiões esta perceção decorre da falta de oportunidades para colocar as competências em prática (Fine, 2007). Neste sentido, cabe aos profissionais de RH repensar as funções no sentido de oferecer este tipo de oportunidades, que não implicam, necessariamente, mais custos para a organização. Recorrendo aos mais variados modelos de desenho do trabalho (Parker, Morgeson, & Johns, 2017), é possível identificar um conjunto de iniciativas que diminuam a perceção de *overqualification* ou, pelo menos, que atuem

enquanto *buffer*. Algumas mudanças seriam a inclusão de maior variedade e maior identificação com as tarefas, maior autonomia (Hackman & Oldham, 1980), aumento das exigências do trabalho (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), e/ou saliência do impacto que o trabalho tem na vida de outros (Grant, 2007). Ao nível individual os trabalhadores que se percebem enquanto *overqualified* poderão estar mais predispostos a modificar o seu trabalho (*job crafting*), de forma a torná-lo mais estimulante (Wrzesniewski, Lobuglio, Dutton, & Berg, 2013). Assim, este tipo de proatividade poderá ser incentivada especialmente nos trabalhadores com percepção de *overqualification*.

Em terceiro lugar, a relação entre percepção de empregabilidade e a intenção de abandono deve ser examinada com cuidado. Por um lado, estudos anteriores demonstram que a percepção de empregabilidade está associada a melhor desempenho, a mais *engagement*, a mais satisfação com o trabalho e ao bem-estar dos trabalhadores (De Cuyper & De Witte, 2011; Ngo et al., 2017). Por outro lado, esta percepção aumenta também as oportunidades de emprego fora da organização (Acikgoz et al., 2016). Assim, é importante que os profissionais de RH atentem a situações indesejáveis de emprego, como é o caso de um trabalhador que se percebe como *overqualified*, e às oportunidades de desenvolvimento dentro da organização. Como sugerem Vanhercke et al. (2014), é importante que as organizações demonstrem vias de desenvolvimento de carreiras internas, caso contrário, os trabalhadores procurarão no mercado externo.

Como conclusão, os resultados do presente estudo oferecem implicações teóricas na área do comportamento organizacional e implicações práticas para os gestores de recursos humanos. A intenção de abandono continua a ser de relevante interesse para os profissionais nesta área e, em particular, a identificação dos seus antecedentes. A percepção de *overqualification* resulta, assim, no aumento da intenção de abandono porque aumenta a percepção de empregabilidade. Desta forma, as organizações devem procurar redesenhar as suas funções com o intuito de diminuir a percepção de *overqualification*, ao mesmo tempo que demonstram caminhos de desenvolvimento de carreira internos.

5. Referências Bibliográficas

- Acikgoz, Y., Sumer, H. C., & Sumer, N. (2016). Do Employees Leave Just Because They Can? Examining the Perceived Employability–Turnover Intentions Relationship. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(5), 666–683. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1160023>
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions With Evidence-Based Strategies Executive. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/AMP.2010.51827775>
- Barrick, M. R., & Zimmerman, R. D. (2005). Reducing voluntary, avoidable turnover through selection. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 159–166. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.159>
- Batista, J., & Chambel, M. J. (2016). Motivação e satisfação com a vida em trabalhadores temporários: validade de uma medida usando a teoria da autodeterminação. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v19i1p1-15>
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago, USA: University of Chicago Press.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311–317. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001>
- Benson, G. S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: a test of “employability” policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173–192.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21(3), 279–292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic*

and Industrial Democracy, 31(2), 215–230.
<https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>

- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Bludedorn, A. C. (1978). A Taxonomy of Turnover. *Academy of Management Review*, 3(3), 647–651. <https://doi.org/10.5465/amr.1978.4305918>
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire-turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161–173. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.161>
- Bureau of Labor Statistics. (2019). *Job Openings and Labor Turnover Survey, June 10, 2019*. Retrieved from https://www.bls.gov/web/jolts/jlt_labstatgraphs.pdf
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd ed.). New York, USA: Routledge.
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). A previous trainee experience: does it matter for retention of young graduates? *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 270–281. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2016-0977>
- Cesário, F. S., Gestoso, C. G., & Peregrín, F. M. M. (2012). Contrato de trabalho, compromisso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista de Administração de Empresas*, 52(3), 345–359. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902012000300006>
- Chambel, M. J., Castanheira, F., & Sobral, F. (2016). Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 37(4), 665–689. <https://doi.org/10.1177/0143831X14550695>
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2011). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4–23. <https://doi.org/10.1177/0734371x11408701>
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual

- Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240–263.
<https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Comissão para a Cidadania e Igualdade [CIG]. (2017). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2017. *Comissão Para a Cidadania e Igualdade de Género*, 1–50.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85–113. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.83.2.85>
- Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 6, 51–93.
- Dalton, D. R., Johnson, J. L., & Daily, C. M. (1999). On the Use of “Intent to...” Variables in Organizational Research: An Empirical and Cautionary Assessment. *Human Relations*, 52(10), 1337–1350. <https://doi.org/10.1177/001872679905201006>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152–172. <https://doi.org/10.1108/00483481111106057>
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 253–263. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.008>
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205. <https://doi.org/10.1037/a0014603>
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2018). The impact of employee turnover and turnover volatility on labor productivity: a flexible non-linear approach. *International Journal of Human Resource Management*, 5192, 1–31. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1449129>
- De Witte, H. (2000). “Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [work ethic and job insecurity: measurement and consequences for well-being, satisfaction and performance].” In R. Bouwen, K. De

- Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap* (pp. 352–350).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dicionário de Inglês-Português e Português-Inglês com Acordo Ortográfico: Dicionários Modernos*. (2014). Porto Editora.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48(4), 452–459. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.12.002>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557–565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011a). Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 260–267. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01339.x>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011b). Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Society for Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215–232. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents, and Consequences of Underemployment.pdf. *Journal of Management*, 22(3), 385–407.
- Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61–68. <https://doi.org/10.1177/1071791907304291>
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346–355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An*

Introduction to Theory and Research. Boston, USA: Addison-Wesley Publishing Co, Inc.

- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739–759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gazier, B. (1998). *Employability: Concepts and policies*. Berlin, Germany: European Employment Observatory.
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328>
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69–89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd ed.). New York, USA: The Guilford Press.
- Hershatter, A., & Epstein, M. (2010). Millennials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 211–223. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9160-y>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *Academy of Management Annals*, 2(1), 231–274.

<https://doi.org/10.1080/19416520802211552>

- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal States and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 831–858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>
- Imhof, S., & Andresen, M. (2018). Unhappy with well-being research in the temporary work context: mapping review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 127–164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1384395>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1999). Perceived Overqualification and Health: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Social Psychology*, 139(1), 14–28. <https://doi.org/10.1080/00224549909598358>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 134(5), 537–555. <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings, 136(4), 425–441. <https://doi.org/10.1080/00223980209604169>
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Lambert, E. G. (2008). To stay or quit: A review of the literature on correctional staff turnover. *American Journal of Criminal Justice*, 26(1), 61–76. <https://doi.org/10.1007/bf02886857>
- Long, C. S., Ajagbe, A. M., Nor, N. K., & Suleiman, S. E. (2012). The Approaches to

- Increase Employees' Loyalty: A Review on Employees' Turnover Models. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 282–291.
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships, and a Place for Each in the Literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(02), 236–239. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x>
- Martini, M., Cavenago, D., & Marafioti, E. (2019). Enhancing the employability of temporary agency workers: the interplay between agency support and client company investments. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–29. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579750>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 509–536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435–455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). “I have a job, but. . .”: A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962–996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- McMahon, M. (2016). *Career Counselling: Constructivist Approaches* (2nd ed.). London, UK: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315693590>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Menezes, I., Lozado, J., Menezes, A. C., Moraes, E., Sandbrand, D., Muszynski, P., & Ruggeri, K. (2018). Development and Validation of the Multidimensional Turnover Intentions Scale. In *British Academy of Management Conference 2018, 4-6 September 2018*. Bristol, UK.
- Nafukho, F. M., Hairston, N. R., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545–551. <https://doi.org/10.1080/1367886042000299843>

- Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 152–168. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12136>
- Ngo, H. Y., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1), 17–35. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0015>
- Nyberg, A. (2010). Retaining Your High Performers: Moderators of the Performance-Job Satisfaction-Voluntary Turnover Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 440–453. <https://doi.org/10.1037/a0018869>
- OECD. (2019). Population with tertiary education (indicator). (Accessed on 14 June 2019). <https://doi.org/10.1787/0b8f90e9-en>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- Peiró, J. M., & Yeves, J. (2017). Análisis De La Empleabilidad, Sus Antecedentes Y Consecuencias. *Atti Del Convegno “Work in Progress” for a Better Quality of Life*, 23–32. <https://doi.org/10.1285/9788883051289p23>
- Plomp, J., Tims, M., Khapova, S. N., Jansen, P., & Bakker, A. (2019). Psychological safety, job crafting, and employability. A comparison between permanent and temporary workers. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00974>
- Price, J. (1977). *The study of turnover*. Ames, IA: Iowa State University Press.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rubb, S. (2009). Overeducation among older workers: Impact on wages and early retirement decisions. *Applied Economics Letters*, 16(16), 1621–1626. <https://doi.org/10.1080/13504850701604052>

- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2017). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Trevor, C. O., & Nyberg, A. J. (2008). Keeping your headcount when all about you are losing theirs: Downsizing, voluntary turnover rates, and the moderating role of HR practices. *Academy of Management Journal*, 51(2), 259–276. <https://doi.org/10.2307/20159508>
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29–51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior? *Human Relations*, 52(10), 1313–1336. <https://doi.org/10.1023/A:1016964515185>
- Vanhercke, D., Cuyper, N., & De Witte, H. (2016). Perceived employability and well-being: An overview. *Psihologia Resurselor Umane*, 14, 8–18.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Verhaest, D., & Omeij, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77(3), 419–448. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6>
- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), 140–156. <https://doi.org/10.1108/01437720510597649>
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of

perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566–586.
<https://doi.org/10.1002/job.646>

Work Institute. (2019). *Retention Report 2019: Trends, Reasons & A Call to Action*.
Retrieved from <http://info.workinstitute.com/retentionreport2019>

Wrzesniewski, A., Lobuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). *Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1). Emerald Group Publishing Limited.
[https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)